



Projet de protocole d'accord 2017-2018 – Non Ferreux (CP 105) – 28.04.2017

1. Pouvoir d'achat:

- Majoration de 1,1% de tous les salaires au 1^{er} mai 2017, excepté pour les entreprises où la marge de 1,1% est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise. Tant dans les entreprises avec délégation syndicale que dans les entreprises sans délégation syndicale, cette concrétisation doit se faire conformément aux principes suivants :
 - Affectation libre récurrente
 - Double accord entre l'employeur et toutes les organisations représentées à la DS concernant :
 - Le principe de la négociation au niveau de l'entreprise : pour le 20 mai 2017
 - affectation concrète à partir du 1^{er} mai 2017.Entreprises sans DS : moyennant un accord entre toutes les organisations représentées à la CP.
 - Forme : CCT
 - Timing : d'ici le 30 juin 2017
 - Recommandation :
 - Ne pas augmenter les différences entre ouvriers et employés et miser pleinement sur l'harmonisation du statut employé/ouvrier.
 - Être attentif aux intérimaires
 - Méthode à utiliser pour calculer l'enveloppe disponible : clause concernant la masse salariale (voir annexe)
 - Position de repli : si pas de CCT d'ici le 30 juin 2017: augmentation de 1,1% de tous les salaires à partir du 1^{er} mai 2017
 - Eco-chèques : possibilité de les convertir un avantage alternatif suivant les principes de l'enveloppe.
- Augmentation du salaire minimum garanti de 1,1% à partir du 1^{er} mai 2017
- Une déclaration paritaire portant sur la non-réintroduction de la dégressivité salariale chez les jeunes
- ROCE: augmentation de 0,1% de toutes les tranches à partir de 5 à partir de la période de référence qui coïncide avec l'année-calendrier 2018.
 - 0 – 5 : 0%
 - 5 – 7,5 : 1,1% > 1,2%
 - 7,5 – 12,5 : 1,4% > 1,5%
 - 12,5 – 15 : 1,8% > 1,9%
 - 15 – 17,5 : 2,4% > 2,5%
 - 17,5 – 20 : 3,1% > 3,2%
 - 20 et plus : 3,7% > 3,8%
- Frais de déplacements:
 - Indemnité vélo: relèvement à 140% de l'abonnement social

- Recommandation application du système du tiers payant au niveau de l'entreprise là où cela est possible
 - Sécurité d'existence: chômage temporaire:
 - Compteur à zéro après 6 mois
 - Amélioration de 1,1% au 1^{er} mai 2017
2. Reconduction de la clause de sécurité d'emploi en cas de licenciement multiple jusqu'au 30.06.2019
3. Formation:
- Efforts de formation:
 - Réalisation des objectifs de formation interprofessionnels en poursuivant les efforts de formation collectifs existants à concurrence de 1,7% - d'ici 2020 évolution vers 1,9% (= moyenne de 5 jours par ETP par an) via le trajet de croissance suivant: sous la forme d'un droit collectif à la formation d'une moyenne de 3 jours par ETP par an en 2017-2018, égal à une moyenne de 4 jours par ETP par an en 2019-2020 et égal à une moyenne de 5 jours par ETP à partir de 2020.
 - Définition de la formation professionnelle = définition de la Loi Travail faisable
 - Plans de formation: à remettre pour avis au CE le 1^{er} mars de chaque année calendrier au plus tard
 - Les intérimaires ayant travaillé au moins 6 mois consécutifs dans les entreprises: traitement équivalent en matière de formation – pérennisation de la réglementation
 - Groupes à risque:
 - Prolongation de la cotisation de 0,10% jusqu'au 31.12.2018
 - CCT groupes à risque harmonisée d'ici le 1^{er} janvier 2018: démarrage de la concertation à court terme.
4. Droit à un entretien de carrière annuel à la demande du travailleur dans le but de discuter notamment des besoins individuels de formation, liés à d'éventuelles pratiques existantes au niveau de l'entreprise.
5. RCC:
- Souscrire au niveau sectoriel à toutes les CCT-cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.
 - RCC carrière longue 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 40 ans de carrière.
 - RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 33 ans de carrière et 20 ans de travail de nuit
 - RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 33 ans de carrière dans un métier lourd
 - RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 après 35 ans de carrière dans un métier lourd
 - Outre les régimes énumérés ci-dessus, il existe encore une autre possibilité: le RCC interprofessionnel pour raison médicale (58 ans et 35 ans de carrière)
6. Crédit-temps + emplois de fin de carrière:

- Ouverture maximale du droit au crédit-temps avec motif jusqu'à 51 mois – à mi-temps/à temps plein
- Emplois de fin de carrière 50 ans /28 ans: prolongation
- Maintien à 55 ans de l'âge d'accès à un emploi de fin de carrière (carrière longue et métiers lourds) pour 2017-2018, en souscrivant à la CCT-cadre du CNT au niveau sectoriel
- Recommandation de veiller à l'aspect organisation du travail au niveau de l'entreprise.

7. Statut unique du travailleur:

- Au niveau du secteur: groupe de travail commun 105-224
- Au niveau de l'entreprise: dans le timing prévu par la loi, les entreprises seront contraintes d'harmoniser la pension complémentaire. Il est recommandé aux entreprises de travailler simultanément à l'inventaire des différences en matière de rémunération et de conditions de travail.
- Epargne-carrière : suivre et orienter les discussions interprofessionnelles.

8. Organisation du travail:

Moyennant une CCT d'entreprise approuvée par toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale, le crédit d'heures supplémentaires individuel peut être porté de 100h à maximum 360h et cela jusqu'au 30 juin 2018 au plus tard. Après cette période, l'application de la CCT sera évaluée au niveau sectoriel en fonction de l'évolution du cadre légal. Le régime légal de l'épargne-temps est considéré comme étant un instrument adéquat pour réaliser la flexibilité nécessaire.

9. Défis sectoriels: suivi et concrétisation

- Mesures augmentant l'employabilité
- Return to work
- Engagement sectoriel pour concrétiser plus avant les thèmes sociétaux qui ont été confiés aux secteurs au niveau interprofessionnel
- CCT sectorielle innovation d'ici le 30 septembre 2017.

10. Prolongation de la clause 'paix sociale' et de la charte de stabilité sociale

11. Points techniques:

- Prolongation des primes flamandes